

*Др Марио Рељановић,**

Научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд

*Јована Мисаиловић,**

Истраживач сарадник, Институт за упоредно право, Београд

ТРАНСПАРЕНТНИ И ПРЕДВИДИВИ УСЛОВИ РАДА – ТЕНДЕНЦИЈЕ У ПРАВУ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И ЗАКОНОДАВСТВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

***Апстракт:** Директива ЕУ 2019/1152 о транспарентним и предвидим условима рада ступила је на снагу 2019. године, а предвиђени рок у којем државе чланице морају Директиву имплементирати у домаће право истекао је 1. августа 2022. године. Одредбе Директиве односе се на све раднике у Европској унији који су у радном односу у складу са законом, колективним уговором или праксом своје државе чланице. Приликом анализе, аутори у раду полазе од хипотезе да је циљ Директиве да реafirмише основна права радника у нестандартним облицима рада, а која би требало да имају сви радници без обзира на врсту радног односа у којем су ангажовани – попут права на писано обавештење о кључним подацима радног односа, ограничено трајање пробног рада, минималну предвидивост рада, стручно оспособљавање. Имајући у виду обавезу усклађивања са *acquis communautaire* решења Директиве биће посебно анализирана из угла домаћег радноправног законодавства.*

***Кључне речи:** нестандартни облици рада, основна права радника, право Европске уније, транспарентни и предвидиви услови рада, радно време.*

* e-mail: m.reljanovic@iup.rs

* e-mail: jovana.misailovic@yahoo.com

Рад примљен: 13.09.2023.

Рад прихваћен: 15.09.2023.

1. Увод

Упркос значајним друштвеним и економским променама и напорима који се чине како би се ишло у корак са дигиталним тржиштем рада, за универзални проблем - „прекарни рад“¹ још увек није пронађено адекватно решење у архитектури радног права Европске уније и судској пракси.² Значајан помак ка унапређењу правног положаја свих радника учињен је усвајањем Европског стуба социјалних права који је неспорно корак напред ка проширењу домена примене радних и социјалних права. Међутим, због прилично двосмисленог правног статуса документа – који је усвојен у форми препоруке и прокламације, није довољан сам по себи да подстакне делотворан развој адекватније заштите за прекарне раднике у Европи,³ што је жалост имајући у виду да се у њему наводи 20 принципа (необавезујућих) који се баве једнаким могућностима и приступом тржишту рада, правичним условима рада, социјалном заштитом и инклузијом. Европска комисија је покренула иницијативе ка примени принципа гарантованих Европским стубом социјалних права⁴, и као једна од „последница“ усвојена је Директива Европске уније о транспарентним и предвидивим условима рада у Европској унији, која је ступила на снагу 31. јула 2019⁵ (у даљем тексту - Директива). Ова Директива дерогирала је Директиву о писаној изјави⁶ која била значајан инструмент у обезбеђивању права радника на тржишту рада на територији Европске уније, који је сада кроз садржину Директиве значајно унапређен. Овај документ директан је одговор на брзо променљиву реалност

1 Упркос пролиферацији научних публикација и студија о прекарном раду концепт и даље остаје нејасан и нејединствено дефинисан. Један од разлога је економска, друштвена и политичка разноликост тржишта рада у различитим државама. Вид. К. Kotulovski, S. Laleta, „Atypical Forms of Employment - A Hint of Precariousness? Struggling with the Segmentation and Precarisation of the Labour Market“, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series* 4/2020, 701-732.

2 I. Florczak, M. Otto, „Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives“, In: *Precarious Work - The Challenge for Labour Law in Europe* (Jeff Kenner, Izabela Florczak, and Marta Otto eds.), Elgar Online Publishing 2019, 3.

3 Вид. више: S. Garben, „The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?“, *European Constitutional Law Review* 1/2018, 210-230.

4 E. Hofverberg, *Classification and Rights of Gig Workers: Canada, European Union, Germany, Italy, South Korea, Spain, Sweden, United Kingdom*, Law Library of Congress Washington, D.C. 2020, 15.

5 Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union – Директива.

6 Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer’s obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship OJ L 288, 18.10.1991.

тржишта рада којим се сада радницима обезбеђује право на потпуније информације о условима запослења и тиме на већу предвидљивост у свом свакодневном животу. Нова правила Директиве омогућавају да се великом броју радника који су до сада уживали недовољан обим радних права исти прошири и тиме омогући преко неопходно достојанство на раду.⁷ Ово потврђује и циљ Директиве постављен ка побољшавању услова рада кроз промоцију транспарентнијих и предвидљивих услова рада, запошљавање уз обезбеђивање прилагодљивости тржишта рада, а пре свега укључењу прекарних радника попут радника који раде у домаћинству послодавца, радника на захтев/по позиву, радника који раде на основу ваучера, платформске раднике под њено окриље. Ипак требало би напоменути да Директива не даје дефиницију појма „радник“, већ уместо тога предвиђа да се одредбе односе на раднике који тај статус уживају у складу са законом, колективним уговорима или пракси која је на снази у свакој држави чланици упућујући на стандарде који су постављени у судској пракси Суда правде Европске уније у погледу утврђивања статуса радника.

2. Значај *rationae personae* примене Директиве о транспарентним и предвидивим условима рада

У литератури се као најзначајнији бенефит Директиве истиче домашај њене примене на све раднике који овај статус завређују у складу са националним законодавством. У таквом амбијенту, очекивано је да се обим права гарантован Директивом прошири на значајно шири број лица од оних које су до сада директиве таргетирале. Ово је преко неопходно из разлога што су у највећем броју случајева из примене директива и домашаја права гарантованих националним законодавством у складу са *acqui communitaire* искључене најрањивије категорије радника - између осталих и платформски радници иако је њихов удео у радној снази све већи.⁸

Платформски рад је у Европи постао свакодневна појава и као такав среће се у великом броју професија које се по природи делатности могу обављати на „нестандардан начин“.⁹ С тим у вези, на нивоу

7 Social Europe: More transparent and predictable working conditions for workers in EU, Brussels, 1 August 2022. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_4765

8 Детаљно вид.: Ј. Мисаиловић, М. Рељановић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуство европских земаља“, *Страни правни живот* 3/2021, 407-432.

9 W.P. de Groen *et al.*, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound, Luxembourg, 2018, 3.

Европске уније је још 2016. године усвојена Агенда о колаборативној економији, где су дате иницијалне смернице за дефинисање статуса тзв. платформских радника.¹⁰ Међутим, овај вид запослења је још увек незнатан у обухвату у односу на остале форме радног ангажовања, али се убрзано развија, нарочито од почетка 21. века уз енорман скок последњих неколико година - током и након пандемије вируса Ковид-19.¹¹

Како би обезбедила адекватну примену на што већи број радника у државама чланицама, Директива се позива на тумачење и праксу Европског суда правде везаних за дефинисање статуса радника, односно критеријуме субординације, природе посла и плаћености, које треба применити и приликом утврђивања статуса платформских радника. Директива је тако, први правнообавезујући акт на нивоу Европске уније којим се регулишу основна питања статуса платформских радника, и уопште радника чији је рад последица промена у савременој производњи и дигитализацији. Како се платформски рад квалификује као рад у радном односу, само под условом да су остварена наведена три критеријума (субординација, природа посла и плаћеност рада) које је дефинисао Европски суд правде, уколико то није случај, овај рад се најчешће квалификује као облик samozапосљавања, када је искључена примена одредаба Директиве.¹² Европски суд правде у сваком појединачном случају сагледава природу и карактеристике односа успостављеног између власника платформе и пружаоца услуге. Како национална дефиниција радника треба да преовлада теоретичари су скептични поводом намере националних судова да у сваком конкретном случају детаљно истраже судску праксу Европског суда правде. Ово, посебно вреди ако државе чланице примењују Директиву на неуниверзалан начин.¹³

Иако велика предност Директиве јесте широк круг лица на које се примењује, мора се као мана истаћи да Директива није предвидела правно средство којим би се заштитили samozапослени радници, који су

10 Агенда Европске уније о колаборативној економији из 2016. године (A European agenda for the collaborative economy), доступно на: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/vto/policy/european-agenda-collaborative-economy>, 5. 9. 2023.

11 I. Horvath *et al.*, „The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation“, *ELTE Law Journal*, No. 2/2021, 108-109.

12 С. Стојковић Златановић, „Радноправне импликације IV индустријске револуције и дигитализације рада – изазови нормирања и перспективе развоја“, *Право и привреда* 1/2021, 10-11.

13 В. Bednarowicz, „Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union“, *Industrial Law Journal* Vol. 48, No. 4/2019, стр. 621.

често на маргини када је у питању заштита њихових радних права, или радници ангажовани у видовима радних аранжмана који не предвиђају узајамност обавеза и самим тим не доводе до статуса радника према националном законодавству. Такође, ниједна одредба Директиве не дотиче се питања рекласификације радне снаге која се у суштини може класификовати као „лажно samozапослена“,¹⁴ и поред тога што је Директива окарактерисана као инструмент оријентисан на раднике у *gig* економији – платформске/дигиталне раднике који су најчешће жртва тренда „лажне samozапослености“. Овим поводом, можда има довољно простора да Европски суд правде поново буде адресиран као субјект чија ће се активност захтевати када је у питању заштита ових категорија, као што је била за нестандартне раднике код којих је домен „независности рада“ дискутабилан, односно чешће непостојећи.

14 Најшире посматрано, „лажно samozапосљавање“ представља облик рада код којег се лица третирају/приказују као samozапослени. У највећем броју случајева то могу бити запослена лица код послодавца која су отпуштена па ангажована поново као samozапослена лица или лица која се први пут ангажују од стране послодавца као samozапослена. У таквим околностима, иако заправо има могућности за заснивање радног односа, послодавац ради смањења трошкова пре свега плаћања обавезних доприноса по основу рада, са лицима закључује уговоре грађанског права, којима се не заснива радни однос закључењем уговора о раду. На тај начин лице се ставља у „сиву зону“ која подразумева да има закључен уговор којим се не заснива радни однос али заправо све време ради са једним послодавцем и економски зависи од њега али не потпада под заштиту која би била обезбеђена у оквиру радног односа. Заправо, у случају „лажно samozапослених лица“ јасно је да је реч о фактичком радном односу, који се прикрива формално пословним односом. Рад „лажно samozапослених“ се у теорији означава и као привидни независни рад или прикривени радни однос и представља озбиљан проблем у многим државама широм света. У настојању да се открије постојање лажно samozапосленог лица, неколико елемената требало би узети у разматрање:

1. Одсуство уговора о раду
2. Присуство уговора о ангажовању, односно пружању услуга (уговора пословног права)
3. Формално постојање пословне везе а не радног односа (формално samozапослени)
4. *De facto* одсуство слободе у погледу организације рада
5. Лице ради само за једног послодавца све време – економски зависи само од једног послодавца од којег остварује приходе.

Дакле, у случају испуњавања наведених елемената, долази се до ситуација да се лице налази у лимбу између зависног и независног рада. Овакав међупростор све је чешћи у времену појаве различитих флексибилних облика рада, али не зато што је у питању посебан вид организације рада, већ зато што формално уговорен однос не одговара *de facto* положају лица. Ј. Мисаиловић, И. Тошић, „Дефинисање и правна заштита „лажно samozапослених““, *Актуелна питања савременог законодавства*, Удружење правника Србије, Београд, 2023, 565-566.

3. Садржај Директиве

3.1. Право на писано обавештење

У Директиви круцијално место заузима обавеза послодавца да раднику достави обавештење о основним аспектима рада. Одговарајуће решење је измењено у погледу форме, односно начина обавештавања запослених, врсте података које им послодавац мора пружити и временског оквира обавештавања у односу на оно које је садржала Директива о писаној изјави, чиме је обезбеђен солидан оквир за благовремено, правилно и потпуно обавештавање радника о условима рада, посебно у државама у којима уговор о раду не мора бити формалан, а што даље омогућава поуздано упознавање радника с властитим радноправним статусом и лакше доказивање уговорених услова рада.¹⁵

Битна иновативност новоусвојеног решења огледа се у могућности да радник буде обавештен у електронском облику. Ова могућност предвиђена је уз услов да се подаци чувају, да могу да се штампају као и да послодавац задржава доказ о њиховом преносу или пријему.¹⁶

Подаци који су обухваћени термином основни аспекти рада таксативно су набројани у тексту Директиве и обухватају следеће: идентитете странака у радном односу; место рада; алтернативно - назив радног места, разред или врсту рада за коју је радник ангажован или, кратку спецификацију или опис рада; датум почетка радног односа; у случају радног односа на одређено време, крајњи датум или очекивано трајање радног односа; у случају радника запослених преко агенција за привремено запошљавање, идентитет ентитета корисника; трајање и услове пробног рада, ако он постоји; право на оспособљавање које осигурава послодавац, ако оно постоји; трајање плаћеног годишњег одмора или, ако се то не може навести у тренутку давања информација, начине одобравања и утврђивања плаћеног годишњег одмора; поступак који послодавац и радник морају поштовати, укључујући формалне захтеве и трајање отказних рокова, ако њихов радни однос престане или, ако се трајање отказних рокова не може навести у тренутку давања информација, начин одређивања таквих отказних рокова; накнаду за рад, укључујући почетни основни износ и остале додатке који се обрачунавају као додатак на зараду као и учесталост и начин исплате накнаде за; ако је образац рада у потпуности или углавном предвидив,

15 Љ. Ковачевић, „Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на директиву (ЕУ) 2019/1152, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2020, 1358.

16 Директива, члан 3.

трајање стандардног радног дана или недеље радника те свако уређење у вези с прековременим радом и накнадом за прековремени рад; ако је образац рада у потпуности или углавном непредвидив, послодавац радника мора обавестити о: начелу да је распоред рада промењив, броју гарантованих плаћених радних сати и накнади за рад обављен преко броја гарантованих радних сати, референтним сатима и данима унутар којих се од радника може тражити да ради и минималном временском периоду након обавештења на који радник има право пре почетка радног задатка; колективне уговоре којима се уређују радни услови; ако је то одговорност послодавца, идентитет установа социјалне сигурности које примају доприносе повезане с радним односом и заштиту у оквиру социјалног осигурања које пружа послодавац.¹⁷

Директива је садржином наведених обавеза послодавца подразумевала да је ово минимум информација које се морају представити раднику и оне не обухватају нужно све информације, већ само минимум који мора бити испуњен.¹⁸

Директивом је предвиђен и рок у којем се наведене информације достављају раднику. Рокови подразумевају период од почетка првог до краја седмог радног дана за поједине информације (*core information* енг.) док за оне које се сматрају додатним, рок за послодавца је месец дана од почетка првог радног дана.¹⁹ Иако је наведено решење доста повољније у

¹⁷ Директива, члан 4.

¹⁸ Исто схватање заузео је Европски суд правде ЕУ у предмету Ланге позивајући се на раније важећу Директиву о писаној изјави и екстензивно тумачење одредбе о трајању дневног или недељног радног времена радника, истичући да обавеза послодавца да достави раднику листу кључних елемената (*core information* енг.) радног односа није коначна. Пресуда Европског суда правде у предмету C-350/99 (*Wolfgang Lange v. Georg Schünemann GmbH*), од 8. фебруара 2001 (ECLI:EU:C:2001:84), пара. 28.

¹⁹ Наведено је додатно истакнуто и чл. 23 Преамбуле Директива којим се наводи да би радници требало да имају право на почетку запослења у писаном облику да буду упознати са својим правима и обавезама који произлазе из радног односа. У духу Директиве, први радни дан треба схватити као стварни почетак обављања рада радника у радном односу; Наведени период од месец дана садржан у Директиви топло је поздрављен у светлу раније постојећег решена садржаног у Директиви о писаној изјави да информације запосленима морају бити дате најкасније два месеца од почетка радног односа. Овај рок сматран је релативно дугим рок и виђен као онај аспект Директиве који не подржава циљ повећања транспарентности услова рад и штавише, може повећати потенцијал за рад на црно или злоупотребу права запослених. Приликом транспонованга Директиве, 22 земље Европске уније су предвиделе рок краћи од два месеца. Од тога, осам држава чланица је утврдило обавезу да се информације пружају запосленом на почетку радног односа тј. пре почетка рада или бар на крају првог радног дана. Приликом евалуације имплементације Директиве о писаној изјави Европска комисија посебно је истакла решење Пољске, која је још 2016. године променила своје законодавство тако

односу на оно које је предвиђала Директива о писаној изјави, Директива је могла да оде и корак даље. Наиме, РЕФИТ евалуација је скренула пажњу на праксу у неколико држава чланица да се послодавцима дају шаблони који би садржали наведене информације у писаном облику, који би се могао израдити на нивоу Европске уније. Иако Комисија Европске уније није сматрала изводљивим да се изради јединствен образац који би се примењивао у свим јурисдикцијама држава чланица, с обзиром на разноликост система и приступа које би морала обезбедити, сматрало се да би то било од помоћи и послодавцима и радницима, не само као начин смањења терета усклађености за послодавце већ и побољшања квалитета и доследности информација које се пружају радницима. Обезбеђивање таквих шаблона од стране држава чланица требало је да буде обавезно према Директиви, у циљу лакшег приступања информацијама предвиђеним законима, прописима или колективним уговорима које морају да буду садржина писаног обавештења радника.²⁰ Наведено је изостало у форми обавезе, али се задржало у форми могућности у тексту Директиве.

3.2. Право на минималну предвидивост рада - ограничено радно време

(Минимална) предвидивост рада од изузетне је важности за све раднике који су ангажовани у неком од флексибилних облика рада, јер послодавци управо овакав вид организације рада користе како би се брзо прилагодили променама. Нажалост, иако има својих предности, за разлику од традиционалних облика рада, флексибилнија решења често подразумевају непредвидљивост радних услова, од ужег домена права која лица уживају, приступу социјалној заштити до непотпуних и недоступних информација о условима рада и организацији радног времена.²¹

да се писана изјава мора доставити пре почетка радног односа, а не на крају првог дана. Према пољским властима, према претходном приступу, послодавци су могли да тврде да је радник тек запослен и да ће добити писмене информације до краја првог радног дана, што је у пракси лако могло да фаворизује рад на црно. European Commission Staff Working Document „Regulatory Fitness and Performance (REFIT) – Evaluation of the ‘Written Statement Directive’” (26 April 2017), Brussels, SWD (2017) 205 final, 26.

20 Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union {COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 479 final}, 175, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478>, 29.8.2023.

21 Више о негативним последицама флексибилизације вид.: Ј. Рајић Ћалић,

Манипулација и нејасно дефинисање института радног времена чест су показатељ несигурности којој су радници изложени, што је европски законодавац узео у обзир прописивањем минималне предвидивости рада у Директиви.²² У том смислу, Директива разликује два обрасца рада. Ако је ток рада у потпуности или у великој мери предвидив, послодавац је дужан да обавести запосленог о дужини стандардног радног дана или недеље, свим условима под којима се обавља прековремени рад као и накнади за исти и, ако је примењиво о регулисању сменског рада.²³ У случају потпуно или у великој мери непредвидивих услова рада, послодавац је дужан да запосленог обавести о принципу варијабилности радног времена, броју загарантованих плаћених радних сати и накнади за рад преко загарантованих сати; референтним сатима и данима у којима се од радника може тражити да ради; минималном року на који радник има право пре почетка радног задатка након што је обавештен о истом, и, ако је применљиво, разумном року у којем послодавац може да одустане од задатог радног задатка.

За ситуације у којима послодавац откаже радни задатак након разумног временског периода, државе чланице морају обезбедити право на накнаду за радника који је претходно прихватио задатак.²⁴ Истим чланом регулише се разумни минимални рок за обавештење о отказивању радног задатка у случају непредвиђеног тока рада, рок након којег послодавац не може захтевати рад, то јесте радник може одбити да изврши задатак без последица у виду отказа уговора о раду или смањења накнаде ако нису испуњена оба следећа услова: рад се обавља у одређеним референтним сатима и данима, односно послодавац је унапред обавестио запосленог о радном задатку у разумном року одређеном у складу са националним законом, колективним уговорима или праксом.²⁵ Другим речима, радници који немају загарантовани минимални број радних сати, или који раде по позиву / на захтев (*on call work/ on demand work* eng.), могу бити позвани на обављање одређеног задатка само у временском оквиру у којем су се „ставили на располагање“ послодавцу.

„Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Страни правни живот* 1/2020, 90-93.

22 К. Kotulovski, „Directive (EU) 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union - Universal Protection for All Present and Future Forms of Employment“, *Zagreb Law Review* 1/2021, 75.

23 Директива, члан 4, став 2, тач. л.

24 Директива члан 4, став 2., тач. м.

25 Директива члан 4, став 2., тач. м(i)(ii) и (iii).

Сврха овог текста одредбе је да се обезбеди сигурност радника са променљивим и нестабилним распоредом рада. Међутим, Директива не прецизира разлику између потпуно и делимично предвидивих образаца рада, што отвара врата различитом тумачењу и потенцијалној злоупотреби одредби од стране послодаваца на начин који се чини да везује раднике за предвидљиве услове рада који не подразумевају додатне обавезе и одговорности за послодавце.

3.3. Право на пробни рад

Директива о писаној изјави није уређивала институт пробног рада, за разлику од Директиве, која врло широко дефинише институт пробног рада. Наиме, према Директиви пробни рад може трајати максимално шест месеци од заснивања радног односа, с изузецима који су условљени оправданим објективним разлозима.²⁶ Предвиђена је додатна правна заштита за раднике који рад пружају на темељу уговора на одређено време, у оквиру којег се трајање пробног рада мора скратити сразмерно очекиваном трајању уговора о раду и природи рада.²⁷

Директива предвиђа и додатну заштиту радника у случају оправдане одсутности за време пробног рада те позива државе чланице да предвиде продужење пробног рада у зависности од трајања одсутности радника.²⁸

Разумним трајањем пробног рада Директива је ускладила своје одредбе с Европским стубом социјалних права и пружила радницима који улазе у свет рада или прелазе на ново радно, место подршку без непотребног пролонгирања несигурности.

3.4. Право на стручно усавршавање и оспособљавање

Нови начини организације пословања и утицај глобалне економије очекују од уговорних страна информатичко-комуникацијска знања и капацитете те улагање у људске потенцијале с циљем веће запослености и привредног раста. Према Директиви, ако је послодавац обавезан да осигура раднику обуку према праву Европске уније, националном праву и колективним уговорима, државе чланице морају гарантовати да такво образовање послодавац мора пружити радницима у оквиру радног времена, без умањивања зараде, односно тако да радници не снесу такве трошкове самостално.²⁹

26 Директива, члан 8, став 1.

27 Директива, члан 8, став 2.

28 Директива, члан 7.

29 Директива, члан 13.

Предности укључивости, којом се омогућује једноставан приступ обуци за раднике који су ниже квалификовани у погледу знања и умећа, препознали су и поједини стручњаци предлажући стручно оспособљавање за све раднике и коришћење ваучера за субвенционирање трошкова програма оспособљавања.³⁰

С циљем одговарања на потребе тржишта рада за дефицитарном радном снагом а у складу с одредбом Директиве према којој се информације о усавршавању радника могу пружити упућивањем на националне законе или колективне уговоре, државе чланице слободне су повољније уредити питање обавезног оспособљавања.³¹

3.5. Остала права гарантована Директивом у оквиру минималних захтева везаних за предвидивост рада

Радницима је признато право на тражење допунског запослења у смислу забране увођења клаузуле искључивости. Реч је, прецизније, о обавези држава чланица да обезбеде то да послодавац не забрањује радницима запошљавање код других послодаваца, изван распореда рада утврђеног за тог послодавца, као и да због тога неповољније поступа према радницима с допунским запослењем.³²

Даље, Директивом се предвиђа и право радника да од послодавца затраже прелазак на други облик запослења³³ који је предвидљивији и сигурнији од оног у ком тренутно ради (на пример, прелазак с уговора о раду на одређено време на стандардни уговор о раду, прелазак с непуног на пуно радно време или на рад с већим бројем зајемчених радних сати, прелазак на мање флексибилан /и мање неизванредан/ распоред радног времена, прелазак с уговора о раду на даљину на уговор о раду у пословним просторијама послодавца и сл.).

4. Положај платформских радника у Републици Србији - колико смо далеко од остваривања права гарантованих Директивом?

Од појаве дигиталног рада у Републици Србији ситуација се не мења када је у питању правни положај радника³⁴ који раде по основу

30 К. Kotulovski, *op. cit.*, 79.

31 Директива, члан 4, став 3.

32 Директива, члан 9.

33 Директива, члан 12.

34 Више вид.: Б. Урдаревић, „Нека отворена питања у погледу радноправног статуса фриленсера“ *Радно и социјално право* 2/2022, 47-59; Б. Урдаревић „Услуге платформског рада из угла судске праксе“, у: Г. Вујисић ур. *XXI век - век услуга и услужног права*,

другачијем од стандардног уговора о раду – нестандартним радницима.³⁵ И док се превише често поставља за тему разговора, премало се ради у погледу регулисања њиховог радноправног положаја, уређеног у складу са специфичностима рада које је све теже уподобити неким од уговора које познаје домаће радноправно законодавство. У таквом амбијенту, о платформским/нестандардним радницима у Републици Србији говори се преваходно у контексту повећања њиховог броја на тржишту рада и „успешности“ усвајања пореског третмана „радника на интернету“ у складу са одредбама Закона о порезу на доходак грађана.³⁶

4.1. Платформски радници без правне заштите гарантоване Законом о раду

О идеји да се права радника који раде у неким од облика атипичних облика рада у домаћем законодавству предвиде ни у 2023. години нема помена. Усклађивање са одредбама поменуте Директиве није ни у плану, а томе не доприноси ни најмање податак да Закон о раду чека своје измене скоро непуних 20 година. Ситуација на тржишту рада значајно надмашује капацитете домаћег законодавства те као резултат велики број радника бива ангажован ван уговора о раду што даље води великом броју оних који раде под окриљем сиве економије. Најновија истраживања из 2023. године указују на промене које иду у правцу поштовања радних права платформских радника попут исплате (макар) минималне зараде и закључивања уговора о раду али - преко агенција за запошљавање уместо директно са радником.³⁷

Уколико упоредимо обим и начин остваривања права гарантованих Директивом и истим гарантованим законодавством Републике Србије, исход не би био повољан. Ово вреди, првенствено на темељу чињенице да у Републици Србији платформски радници иницијално немају статус запосленог који ужива права гарантована домаћим радноправним законодавством јер немају закључен уговор о раду. Наиме, према Закону о раду само лица која имају уговор о раду - запослени, подлежу заштити

Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац 2022, стр. 157-168

35 *Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2023.

36 Закон о порезу на доходак грађана, „Службени гласник РС“ бр. 24/01, 80/02 - др. закон, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06 - исправка, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 - УС, 93/12, 114/12 - УС, 47/13, 48/13 - исправка, 108/13, 57/14, 68/14 - др. закон, 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21, 118/21, 138/22.

37 *Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2023.

коју гарантује Закон о раду у пуном обиму, док друга лица која раде по основу уговора којима се не заснива радни однос уживају значајно мањи обим права.

Уколико питање положаја „прекарних“ радника сузимо на положај платформских радника долазимо да следећег. Наиме, платформски радници у Србији ако их и закључују - закључују уговоре којима се не заснива радни однос а чешће региструју сопствену предузетничку радњу, што их ставља у статус предузетника или обављају рад као samozапослени³⁸ а према најновијим истраживањима уговори о раду закључују се пре свега са агенцијама за запошљавање.³⁹ Слично је и у већини националних правних система, где се платформски радници такође третирају као samozапослени, а правни статус им је унапред уређен условима рада платформе, што је проузроковало изостанак заштите њихових основних социоекономских права, посебно у погледу предвиђеног радног времена, пристојне накнаде, заштите здравља и безбедности на раду, заштите од отказа, колективних права.⁴⁰

Распрострањеност овакве праксе показују истраживања према којима је неформална запосленост током 2022. године остала на око 14% - на истом нивоу као 2021. године У Републици Србији.⁴¹ Најчешћи облик рада у оквиру неформалне економије јесте samozапосљавање и рад по основу уговора о привременим и повременим пословима које у већини закључују платформски радници. У Србији samozапослени радници чине 17% радне снаге,⁴² у поређењу са тим просек на нивоу Европске уније је око 13,3%.⁴³ Ови подаци би на нивоу Европске уније требало значајно да се побољшају након што су од 2022. године државе чланице почеле са применом Директиве. Наведени подаци не изненађују с обзиром да платформе незакључујући уговор о раду са радницима немају обавезе из домена радног законодавства већ свој однос са њима

38 Детаљно вид: *Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2021 и *Fairwork Serbia Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford 2022.

39 *Fairwork Serbia Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford 2023.

40 S. Stojković Zlatanović, I. Ostojić, „Labour Law Status of Platform Workers - Between Autonomy and Subordination“, *Regional Law Review* 2021, 274.

41 Републички завод за статистику, Анкета о радној снази - 2022, , 29.8.2023.

42 Републички завод за статистику, 81, [https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/ PdfE/G20222055.pdf](https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/PdfE/G20222055.pdf), 27.8.2023.

43 Cedefop, *Share of self-employed people (in %) across countries in 2020*, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/self-employment?year=2020&country=EU#1>, 24.8.2023.

успостављају у области привредног, односно облигационог права, што им значајно смањује трошкове пословања и омогућава да корисницима понуде релативно ниску цену својих услуга које друге конкурентске компаније, које ангажују раднике у форми радног односа, не могу да испрате.⁴⁴ Иако платформски радници нису *de iure* запослени са становишта националног законодавства, ова лица би потенцијално могла, *de facto* посматрано, да испуне критеријуме које је Европски суд правде поставио у погледу лица која би требало да буду у статусу радника. Како Република Србија није чланица Европске уније то се ни одлуке Европског суда правде не посматрају као обавезујуће *stricto sensu*. Међутим, есктензивни приступ Европског суда правде може бити итекако користан у погледу адекватнијег регулисања радноправног статуса платформских радника, тим пре уколико се узме у обзир незаобилазни фактор европских интеграција наше земље и потребе да наш правни поредак буде у што већој мери хармонизован са правним тековинама Европске уније. У том смислу оправдано је веровати да и у нашој судској пракси „приликом утврђивања да ли је у питању радни однос или није, требало би поћи од садржине односа која је регулисана уговором, којој год групи уговора о радном ангажовању он номинално припадао. Ако је однос који се успостави између послодавца и радника такав да поседује карактеристике радног односа, требало би га сматрати радним односом без обзира на уговорну форму у којој је такав правни посао закључен“.⁴⁵

4.2. Право на обавештење у погледу услова рада

У погледу можда најважније одредбе Директиве, о обавези писаног обавештавања радника, у Републици Србији према Закону о раду ова обавеза послодавца је исцрпљена одредбом којом се предвиђа да је послодавац дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавези да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.⁴⁶ У погледу остваривања овог права, платформски радници су у Србији искључени самом чињеницом да

44 Д. Божичић, *Модалитети ангажовања радника на платформама за доставу: може ли предложена директива Европске уније да промени ствари*, Центар за истраживање јавних политика, Београд 2022.

45 М. Рељановић, „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни живот* 3/2019, 39.

46 Директива, члан 27 и члан 15, став 2.

не закључују уговоре о раду.⁴⁷ Међутим, у случају супротног, Закон о раду предвиђа, слично Директиви, и таксативно набројане податке које садржи уговор о раду: назив и седиште послодавца, лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог, врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду, назив и опис послова које запослени треба да обавља, место рада, врсту радног односа (на неодређено или одређено време), трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време, дан почетка рада, радно време (пуно, непуно или скраћено), новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду, елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, трајање дневног и недељног радног времена.⁴⁸ Једна од обавеза послодавца јесте и да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.⁴⁹ Међутим, Закон о раду није прописао минимални садржај информација на начин прописан Директивом, ни казну за случај кршења споменутих обавеза. Наведено се не би чинило упитним, да у погледу права радника који раде под окриљем неких од атипичних облика рада, уговори о раду уопште нису присутни.

Наиме, из овакве ситуације извире потреба усклађивања са одредбама Директиве у погледу лица на која се примењују одредбе Закона о рада и у ком домену, јер се по домаћем законодавству обим заштите из Закона о раду везује за запосленог, што је први проблем који се мора превазићи и друго, шире постављена дефиниција која обухвата субјекте заштите радноправног законодавства и даље од уговора о раду.

47 Слично је и у радном законодавству многих земаља чланица Европске уније. Тако, на пример, у Данској обавеза послодавца да обавести запосленог о условима заснивања радног односа, важи само за запослене (оне који имају уговор о раду). Слично вреди и у Луксембургу, Бугарској, Ирској и Аустрији. V. Bozhko, I. Kulchii, V. Zadorozhnyu, „Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States“, *7th International Interdisciplinary Scientific Conference SOCIETY. HEALTH. WELFARE*, Vol. 85, 2020, 4.; За Мађарску вид.: M. L. Zaccaria, „Connections Between The European Pillar of Social Rights and the Hungarian Labour Law, With Special Regard to Directive (EU) 2019/1152“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2022, 283-303.

48 Директива, члан 33.

49 Директива, члан 16, став 3.

У међувремену, лица која немају уговор о раду, на првом месту радници који раде у оквиру неформалне економије су препуштени готово сами себи, па се као резултат у Републици Србији уместо сузбијања шири „рад на црно“.

4.3. Право на ограничено радно време

И поред тога што Закон о раду садржи јасне одредбе у погледу ограниченог радног времена као и прековременог рада, у пракси се ове одредбе често не поштују. Запослени ретко када уговором о раду имају гаранцију о ограниченом прековременом раду који подразумева да лице буде упућена када и како ће се прековремени рад обављати.

Платформски радници, у жељи за већом накнадом не презају од праксе рада и до 12 сати с обзиром да неретко важи правило – што више сати рада виши је и износ накнаде који се остварује. Поред радног времена током којег платформски радници завршавају задатке, они време проводе и обављајући неплаћене активности неопходне за њихов рад. Ови индиректни радни сати се такође сматрају делом активних сати које радници проводе у раду за платформу. Платформе које ангажују раднике на овај начин и поред свих упозорења од стране стручне јавности не прекидају са експлоатацијом радника, правдајући се или тиме да лица нису запослени директно код њих већ посредством агенције за запошљавање или да су у питању samozапослени/предузетници који самостално организују свој рад.⁵⁰

4.4. Право на пробни рад

Пробни рад према Закону о раду може да се уговори за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова који су утврђени уговором о раду. Трајање пробног рада ограничено је на период од шест месеци једнако као и у Директиви, при чему било послодавац било запослени могу пре истека времена за који је уговорен пробни рад да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду а запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.⁵¹ Осим наведеног ниједно од даљих права у вези са

50 Детаљно вид.: *Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2021 и *Fairwork Serbia Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford 2022.

51 Закон о раду - ЗР, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013,

правом на пробни рад Закон о раду не познаје па тако пробни рад у обиму у којем је регулисан може бити опција за платформске раднике само уколико имају закључен уговор о раду.⁵²

4.5. Право на стручно усавршавање

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада а запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад. Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом. У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.⁵³

Како из перспективе Директиве институт едукације радника улази у категорију „паметне“ флексибилизације запошљавања, која, између осталог, подиже квалитет пословања и доприноси смањењу радног сиромаштва, по узору на стандардни радни однос и интегриране бенефиције за раднике који раде на неодређено време у контексту атипичних уговора,⁵⁴ важно је имплементирати моделе целоживотног учења и стручног оспособљавања и на платформске раднике независно од уговора који имају. Ово право према ЗР уживају само запослени што је велики недостатак посебно ниско квалификованим платформским радницима.

5. Закључак

Директива о транспарентним и предвидивим условима рада у будућности ће, како се оправдано очекује, омогућити пут остварењу већег обима радних права свима који раде у неком од атипичних

75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење, члан 36.

52 Илустрације ради, у Пољској је слична ситуација где се законски прописи који се односе на уговор о пробном раду не примењују на раднике који не спадају у делокруг формалне законске дефиниције запосленог. Као резултат тога, у пољском правном систему нема формалних правила у погледу пробног рада или рада категорија радника који нису запослени. Међутим, наведена Директива је у Пољској као чланица Европске уније довела до промене у виду проширене заштите радника у складу са одредбама Директиве. J. Adamski *et al.*, EU Directive 2019/1152 on Transparent and predictable working conditions, National report – Poland, Adam Mickiewicz University Poznań, Poland, EWL seminar Leicester, 2021, стр. 20.

53 ЗР, члан 49.

54 К. Kotulovski, *op. cit.*, 79.

облика рада. Гаранцијом остваривања права радника да добију писмене информације о својим радним правима и обавезама пре почетка рада који је, поред других, једно од кључних права на путу ка остварењу предвидљивости радних услова, Европска унија одговара на изазове глобализоване економије усвајајући савремен алат за заштиту радних права. Ово, посебно вреди имајући виду широк круг лица на која се Директива примењује, омогућавајући остварење радних права и „прекарним“ радницима.

За разлику од држава чланица Европске уније у којима ће се позитивни аспекти примени Директиве осетити у будућности, у Републици Србији околности су мање повољне. Иако је неоправдано рећи да права гарантована у Директиви *per se* нису препозната у домаћем законодавству, кључни недостатак јесте чињеница да се радна права у свом пуном обиму гарантују само лицима која имају закључен уговор о раду. Тако, платформски и други радници који су ангажовани у неком од нестандартних облика рада остају ван домена радноправне заштите у нашој земљи.

Последња истраживања која су се бавила радноправним положајем платформских радника у Републици Србији показала су да највећи број платформских радника не остварује радна права јер су у највећем броју случајева регистровани као предузетници. Када то није случај, уговор о раду није прва алтернатива, јер чак и када платформе закључују уговоре, оне то чине закључивањем уговора са агенцијама за запошљавање које неретко не закључују уговоре о раду са платформским радницима. У оваквом амбијенту, измене радног законодавства су преко неопходне, на првом месту како би се обезбедило да законски оквир адекватно осликава потребе заштите радника у оквирима савременог, дигиталног тржишта рада са једне стране али и настојањима да се у мери у којој је то потребно усклади са *acqui communautaire*.

Литература и извори

Adamski J., *et al.* (2021), EU Directive 2019/1152 on Transparent and predictable working conditions, National report – Poland, Adam Mickiewicz University Poznań, Poland, EWL seminar Leicester, 2021.

Bozhko V., Kulchii I., Zadorozhnyy V. (2020), „Comparative legal analysis of the Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union with the current labour law of all its Member States“,

7th International Interdisciplinary Scientific Conference SOCIETY. HEALTH. WELFARE, Vol. 85, pp. 1-10.

Bednarowicz B. (2019), „Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union“, *Industrial Law Journal* 4/2019, Vol. 48, pp. 604-624.

Cedefop (2022) Share of self-employed people (in %) across countries in 2020, доступно на: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/self-employment?year=2020&country=EU#1>, 24.8.2023.

Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union {COM(2017) 797 final} - {SWD(2017) 479 final}, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:52017SC0478>, 29.8.2023.

de Groen W.P. *et al.*, (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Eurofound, Luxembourg.

European Commission Staff Working Document (2017), „Regulatory Fitness and Performance (REFIT) – Evaluation of the ‘Written Statement Directive’” (26 April 2017), Brussels, SWD (2017) 205 final.

Florczak I., Otto, M. (2019), „Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives“, In: *Precarious Work - The Challenge for Labour Law in Europe* (Jeff Kenner, Izabela Florczak, and Marta Otto eds.), Elgar Online Publishing.

Garben S. (2018), „The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?“, *European Constitutional Law Review* 1/2018, pp. 210-230.

Група аутора (2021), *Fairwork Serbia Ratings 2021: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2021.

Група аутора (2022), *Fairwork Serbia Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2022.

Група аутора (2023), *Fairwork Serbia Ratings 2023: Labour Standards in the Platform Economy*, Belgrade/Oxford, 2023.

Hofverberg E. (2020), *Classification and Rights of Gig Workers: Canada, European Union, Germany, Italy, South Korea, Spain, Sweden, United Kingdom*, Law Library of Congress Washington, D.C.

Horvath D. *et al.* (2021), „The Role of Digitisation in Employment and Its New Challenges for Labour Law Regulation“, *ELTE Law Journal* 2/2021, pp. 101-132.

Kotulovski K. (2021), „Directive (EU) 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union - Universal Protection for All Present and Future Forms of Employment“, *Zagreb Law Review* 1/2021, pp. 58-90.

Kotulovski K., Laleta S. (2020), „Atypical Forms of Employment - A Hint of Precariousness? Struggling with the Segmentation and Precarisation of the Labour Market“, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series* 4/2020, pp. 701-732.

Ковачевић ЈБ. (2020), „Предвидивост услова рада као претпоставка делотворног остваривања радних права: осврт на директиву (ЕУ) 2019/1152, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2020, стр. 1339-1362.

Мисаиловић Ј., Рељановић М. (2021), „Радноправни положај дигиталних радника – искуство европских земаља“, *Страни правни живот* 3/2021, стр. 407-432.

Stojković Zlatanović S., Ostojić I. (2021), „Labour Law Status of Platform Workers - Between Autonomy and Subordination“, *Regional Law Review*, pp. 269-282.

Агенда Европске уније о колаборативној економији из 2016. године (A European agenda for the collaborative economy), доступно на: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/vto/policy/european-agenda-collaborative-economy>, 5. 9. 2023.

Божичић Д. (2022), *Модалитети ангажовања радника на платформама за доставу: може ли предложена директива Европске уније да промени ствари*, Центар за истраживање јавних политика, Београд.

Рељановић М. (2019), „Уговори са нултим радним временом“, *Страни правни живот* 3/2019, стр. 33-47.

Мисаиловић Ј., Тошић И. (2023), „Дефинисање и правна заштита „лажно samozапослених““, *Актуелна питања савременог законодавства*, Удружење правника Србије, Београд, стр. 563-575

Рајић Ћалић Ј. (2020), „Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Страни правни живот* 1/2020, стр. 87-97.

Републички завод за статистику, Анкета о радној снази - 2022, доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Doc/G20221323.docx>, 29.8.2023.

Републички завод за статистику, доступно на: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/PdfE/G20222055.pdf>, 27.8.2023.

Стојковић Златановић С. (2021), „Радноправне импликације IV индустријске револуције и дигитализације рада – изазови нормирања и перспективе развоја“, *Право и привреда* 1/2021, стр. 10-11.

Урдаревић Б. (2022), „Нека отворена питања у погледу радноправног статуса фриленсера“, *Радно и социјално право* 2/2022, стр. 47-59.

Урдаревић Б. (2022), „Услуге платформског рада из угла судске праксе“, у: Г. Вујисић ур. *XXI век - век услуга и услужног права*, Правни факултет Универзитет у Крагујевцу, Крагујевац, стр. 157-168.

Zaccaria M. L. (2022), „Connections Between The European Pillar of Social Rights and the Hungarian Labour Law, With Special Regard to Directive (EU) 2019/1152“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 1/2022, стр. 283-303.

Закон о раду - ЗР, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење.

Закон о порезу на доходак грађана, „Службени гласник РС“ бр. 24/01, 80/02 - др. закон, 80/02, 135/04, 62/06, 65/06 - исправка, 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 - УС, 93/12, 114/12 - УС, 47/13, 48/13 - исправка, 108/13, 57/14, 68/14 - др. закон, 112/15, 113/17, 95/18, 86/19, 153/20, 44/21, 118/21, 138/22.

Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship OJ L 288, 18.10.1991.

Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union

Пресуда Европског суда правде у предмету *C-350/99 (Wolfgang Lange v. Georg Schünemann GmbH)*, од 8. фебруара 2001. године (*ECLI:EU:C:2001:84*).

Mario Reljanović, PhD

Research Associate, The Institute of Comparative Law, Belgrade

Jovana Misailović,

Research Assistant, The Institute of Comparative Law, Belgrade

Transparent and Predictable Working Conditions - Trends in the European Union Law and the Legislation of the Republic of Serbia

Summary

The EU Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions entered into force in 2019, and the deadline by which member states must implement the Directive into domestic law expired on August 1, 2022. The provisions of the Directive apply to all workers in the European Union who are employed in accordance with the law, collective agreement or practice of their member state. During the analysis, the authors start from the hypothesis that the goal of the Directive is to reaffirm the basic rights of workers in non-standard forms of work, which all workers should have regardless of the type of employment they are engaged in - such as the right to written notification of key data employment relationship, limited duration of trial work, minimum predictability of work, professional training.

Keywords: *non-standard forms of work, workers rights, European Union law, transparent and predictable working conditions, working hours.*